

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA FAKULTAS PERLINDUNGAN MASYARAKAT INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI JATINANGOR

Nabila Liana Putri¹, T. Herry Rachmatsyah², Harry Nenobais³

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee performance at the Faculty of Community Protection, Institute of Public Administration (Institut Pemerintahan Dalam Negeri/IPDN) Jatinangor, both partially and simultaneously. The research method used in this study was a descriptive associative method, which aims to determine the influence of independent variables on the dependent variable by testing the validity of the proposed hypotheses. Data were collected through observation, documentation, and questionnaires. The population in this study consisted of all employees of the Faculty of Community Protection at the Institute of Public Administration (IPDN) Jatinangor, totaling 55 people. Since the number of subjects was fewer than 100, all members of the population were included as respondents; therefore, this study used a total population sampling technique. The results of the study indicate that: (1) leadership style has a significant influence on employee performance at the Faculty of Community Protection, Institute of Public Administration (IPDN) Jatinangor, with a contribution of 65.2% and a significance level of $0.000 < 0.05$; (2) organizational culture has a significant influence on employee performance with a contribution of 38.2% and a significance level of $0.000 < 0.05$; and (3) leadership style and organizational culture simultaneously influence employee performance with a contribution of 67.1% and a significance level of $0.001 < 0.05$. Based on these findings, several recommendations are proposed: (1) leaders should apply effective leadership styles, (2) organizational culture at the Faculty of Community Protection, Institute of Public Administration (IPDN) Jatinangor should be strengthened and implemented more optimally, and (3) future researchers are encouraged to conduct further studies by examining other variables not included in this research, such as work motivation, work facilities, incentives, work discipline, and others.

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor baik secara parsial maupun secara simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif asosiatif, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terikat dengan menguji kebenaran hipotesis. Metode pengumpulan data observasi, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor yang berjumlah 55 orang, dikarenakan jumlah subyek yang akan dijadikan responden pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor di bawah 100 atau hanya ada 55 orang, maka diambil seluruhnya, dan penelitian ini menggunakan total populasi. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor sebesar 65,2% dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, 2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor sebesar 38,2% dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dan 3) Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas

Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor sebesar 67,1% dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Saran dalam penelitian ini: 1) Hendaknya atasan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, 2) Hendaknya budaya organisasi pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri Jatinangor lebih ditingkatkan dan diterapkan secara maksimal, 3) Hendaknya peneliti lain melakukan penelitian lanjutan mengenai variabel yang tidak penulis teliti seperti motivasi kerja, sarana kerja, insentif, disiplin kerja dan lain sebagainya

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya dan Kinerja

PENDAHULUAN

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi milik pemerintah yang berada di bawah Kementerian Dalam Negeri dan berfokus pada bidang kepomongprajaan. IPDN memiliki peran strategis dalam menyiapkan kader aparatur pemerintahan yang memiliki kompetensi, integritas, karakter, serta kepribadian yang kuat dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam penyelenggaraan pendidikannya, IPDN menyediakan berbagai jenjang pendidikan mulai dari program Diploma IV, Sarjana, Pascasarjana, hingga Program Profesi Kepamongprajaan yang bertujuan untuk mencetak sumber daya manusia yang profesional di bidang pemerintahan.

Salah satu fakultas yang terdapat di lingkungan IPDN adalah Fakultas Perlindungan Masyarakat (FPM). Secara umum, Fakultas Perlindungan Masyarakat memiliki peran penting dalam mempersiapkan tenaga profesional yang kompeten dan siap menghadapi berbagai situasi dalam upaya menjaga serta melindungi masyarakat. Fakultas ini tidak hanya bertugas memberikan pendidikan akademik kepada mahasiswa, tetapi juga mempersiapkan lulusan yang memiliki kemampuan praktis dalam bidang perlindungan masyarakat, seperti penanganan keamanan, penanggulangan bencana, penegakan hukum, serta perlindungan hak asasi manusia. Oleh karena itu, keberadaan Fakultas

Perlindungan Masyarakat memiliki kontribusi penting dalam mendukung tugas-tugas pemerintah dalam menciptakan lingkungan yang aman, tertib, dan kondusif bagi masyarakat.

Pendidikan pada dasarnya memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Musyaddad (2022) menyatakan bahwa pendidikan dalam suatu lembaga pendidikan merupakan sarana yang sangat penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu bersaing dalam menghadapi era globalisasi. Pendidikan juga memiliki peran strategis dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi dalam pembangunan nasional serta meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan masyarakat.

Namun demikian, dunia pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai permasalahan, salah satunya adalah rendahnya mutu pendidikan pada berbagai jenjang dan satuan pendidikan. Afifah (2019) menyatakan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah, yang terlihat dari berbagai fenomena di lapangan dimana kualitas lembaga pendidikan, termasuk perguruan tinggi, belum mampu memenuhi harapan masyarakat secara optimal. Rendahnya kualitas layanan pendidikan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan secara keseluruhan.

Permasalahan tersebut juga tidak menutup kemungkinan terjadi pada Institut Pemerintahan Dalam Negeri

(IPDN). Berdasarkan laporan Bank Dunia tahun 2024 disebutkan bahwa lulusan dari dua sekolah kedinasan di bawah Kementerian Dalam Negeri, yaitu Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) dan Institut Ilmu Pemerintahan (IIP), dinilai masih memiliki kualitas yang relatif rendah. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana peran dan tanggung jawab seluruh komponen sumber daya manusia yang ada di lingkungan IPDN dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan.

Dalam suatu lembaga pendidikan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sardiman (2020:67) menyatakan bahwa ruh pendidikan sesungguhnya terletak pada sumber daya manusia yang bekerja di dalam lembaga pendidikan tersebut. Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam membentuk peserta didik menjadi individu yang cerdas, terampil, berpengetahuan luas, serta memiliki moral dan karakter yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan atau kegagalan suatu proses pendidikan pada hakikatnya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses tersebut.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena seluruh aktivitas organisasi pada akhirnya akan bergantung pada manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia juga menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, suatu organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya secara optimal.

Namun dalam kenyataannya, kinerja pegawai di lingkungan instansi

pemerintah seringkali menjadi sorotan dari berbagai pihak. Berbagai media massa kerap memberitakan tentang rendahnya kinerja aparatur pemerintah yang dinilai kurang produktif, memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah, serta kurang memiliki etos kerja yang tinggi. Selain itu, jumlah pegawai yang benar-benar memahami bidang pekerjaannya secara profesional masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menimbulkan stigma negatif terhadap aparatur pemerintah di berbagai instansi.

Fenomena tersebut juga berpotensi terjadi di lingkungan Fakultas Perlindungan Masyarakat (FPM) IPDN Jatinangor. Berdasarkan hasil observasi penulis pada tanggal 2 Februari 2025 ditemukan beberapa indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum berjalan secara optimal. Beberapa pegawai masih belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta terdapat beberapa hasil pekerjaan yang belum sepenuhnya sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Selain itu, masih sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab pegawai.

Indikasi lain yang menunjukkan belum optimalnya kinerja pegawai adalah rendahnya tingkat disiplin kerja, yang terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, datang terlambat, serta pulang sebelum waktu kerja berakhir. Berdasarkan data kehadiran pegawai selama tahun 2024 di Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor, tingkat kehadiran pegawai hanya mencapai 81 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan. Ajabar (2020:52) menyebutkan bahwa salah satu indikator penting dalam menilai kinerja pegawai

adalah tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

Selain faktor disiplin kerja, faktor kepemimpinan juga memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karlina (2020:189) menyatakan bahwa efektivitas kinerja pegawai dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pemimpin harus mampu memahami karakteristik pegawai serta menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Namun berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan penulis dengan beberapa pegawai pada tanggal 2 Februari 2025, diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN dinilai belum berjalan secara efektif. Beberapa indikasi yang muncul antara lain pimpinan jarang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan strategis, kurangnya pelaksanaan rapat koordinasi antar bidang, serta kurang rutinnya evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, pimpinan juga dinilai jarang memberikan arahan yang jelas kepada pegawai dalam melaksanakan tugas serta kurang melakukan pendelegasian pekerjaan ketika tidak berada di tempat.

Selain faktor kepemimpinan, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Saihudin (2019:228) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan ruh dari suatu organisasi karena di dalamnya terdapat filosofi, nilai, visi, dan misi yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi acuan perilaku bagi pegawai dalam menjalankan tugas

sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun berdasarkan hasil observasi penulis, budaya organisasi di lingkungan Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor juga masih menunjukkan beberapa kelemahan. Hal tersebut terlihat dari masih rendahnya budaya disiplin kerja pegawai, kurangnya ketekunan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, serta belum berkembangnya budaya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Selain itu, budaya untuk menaati kesepakatan yang telah dibuat serta budaya saling menghargai perbedaan pendapat juga belum berjalan secara optimal.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas organisasi dalam menjalankan visi, misi, serta program kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, gaya kepemimpinan menjadi salah satu unsur

penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta dinamika kerja dalam organisasi.

Menurut Herujito (2019) gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempraktikkan kepemimpinannya dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan bukan merupakan bakat yang bersifat tetap, melainkan dapat dipelajari dan dikembangkan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang dihadapi. Sejalan dengan itu, Trimo (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin terhadap para pengikutnya atau cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Sementara itu, Hersey (2022) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai pola perilaku konsisten yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

Lebih lanjut, Siagian (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan tingkat kematangan anggota organisasi. Pemimpin yang efektif harus mampu menerapkan berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi serta karakteristik bawahannya. Rivai (2017) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan strategi yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Dalam praktiknya, terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam organisasi. Sutarto (2021) mengemukakan beberapa bentuk gaya kepemimpinan, diantaranya gaya persuasif, represif, partisipatif, inovatif, investigatif, inspektif, motivatif, naratif, edukatif, dan retrogresif. Namun dalam

penelitian ini indikator gaya kepemimpinan yang digunakan meliputi gaya persuasif, gaya partisipatif, gaya inovatif, dan gaya motivatif.

Gaya persuasif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pendekatan yang bersifat membujuk dan menggugah perasaan bawahan agar bersedia melaksanakan tugas dengan baik. Gaya partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Gaya inovatif merupakan gaya kepemimpinan yang mendorong adanya pembaharuan serta pengembangan ide-ide baru dalam organisasi. Sedangkan gaya motivatif merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan serta semangat kepada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain itu, nilai-nilai kepemimpinan juga menjadi unsur penting dalam membentuk gaya kepemimpinan yang efektif. Salusu (2018) menyebutkan beberapa nilai penting dalam kepemimpinan, diantaranya tanggung jawab, visi kepemimpinan, kebijaksanaan, keteladanan, kemampuan berkomunikasi, serta komitmen dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku

anggota organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, keyakinan, serta kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berperilaku.

Menurut Sutrisno (2019), budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang telah lama berlaku serta diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi. Sudarmanto (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari nilai dan kepercayaan yang menjadi identitas suatu organisasi. Sementara itu Susanto (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal serta dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi.

Budaya organisasi yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena budaya organisasi dapat membentuk pola perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi. Sudarmanto (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa fungsi penting, diantaranya meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, menjadi alat pengorganisasian anggota organisasi, meningkatkan kekuatan organisasi, mengontrol perilaku anggota organisasi, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, Robins (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa manfaat bagi organisasi, yaitu membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan identitas bagi anggota organisasi, mendorong anggota organisasi untuk

mengutamakan kepentingan bersama, serta menjaga stabilitas organisasi.

Dalam penelitian ini, indikator budaya organisasi yang digunakan mengacu pada pendapat Sjahbana (2019) yang meliputi tiga dimensi utama, yaitu budaya kejujuran, budaya ketekunan, dan budaya kedisiplinan. Budaya kejujuran berkaitan dengan sikap jujur dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Budaya ketekunan berkaitan dengan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas secara konsisten dan penuh tanggung jawab. Sedangkan budaya kedisiplinan berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan serta norma yang berlaku dalam organisasi.

Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai sistem nilai dan norma yang dianut oleh anggota organisasi yang mempengaruhi cara berpikir, bersikap, serta berperilaku dalam melaksanakan tugas organisasi.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Nitisemito (2022) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal serta sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Fahmi (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang diukur berdasarkan standar atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sementara

itu Afandi (2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim kerja, faktor sistem organisasi, serta faktor situasional atau lingkungan kerja. Selain itu Kasmir (2018) juga menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi.

Dalam penelitian ini indikator kinerja pegawai mengacu pada pendapat Hasibuan (2019) yang meliputi prestasi kerja, hubungan kerja, kreativitas, serta kedisiplinan pegawai. Prestasi kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hubungan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menjalin hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Kreativitas berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam memberikan ide atau solusi terhadap permasalahan organisasi. Sedangkan kedisiplinan berkaitan dengan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam lingkungan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) merupakan perguruan tinggi kedinasan yang berada di bawah Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia yang bertugas menyelenggarakan pendidikan tinggi kepamongprajaan serta mempersiapkan kader pemerintahan di lingkungan pemerintah pusat dan daerah.

Salah satu fakultas yang ada di IPDN adalah Fakultas Perlindungan Masyarakat (FPM). Fakultas ini memiliki peran penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang perlindungan masyarakat, keamanan, serta penanggulangan bencana. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor dengan jumlah responden sebanyak 55 orang yang merupakan seluruh populasi pegawai.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan layak digunakan untuk analisis regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen

dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model penelitian.

C. Analisis Data Kuantitatif

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=8,242+0,742X1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,742 satuan.

Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 13,286 dengan nilai signifikansi 0,000, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 65,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik akan membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja pegawai sehingga mampu meningkatkan tanggung jawab, kedisiplinan, serta komitmen pegawai terhadap organisasi.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 94,633 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat IPDN Jatinangor.

Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan pengaruh sebesar 67,1% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang menekankan pada kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab

mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Secara simultan, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan serta budaya organisasi yang diterapkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Perlindungan Masyarakat Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Jatinangor, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut.

Pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, seperti kemampuan dalam memberikan arahan, motivasi, serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Kedua, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat

dan positif mampu membentuk sikap, nilai, dan perilaku kerja pegawai yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif. Pegawai yang bekerja dalam budaya organisasi yang baik cenderung memiliki tingkat disiplin, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya.

Ketiga, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, tetapi juga oleh nilai-nilai budaya organisasi yang berkembang dalam lingkungan kerja. Kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta penguatan budaya organisasi yang positif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi diharapkan mampu mengembangkan pola kepemimpinan yang adaptif dan membangun budaya kerja yang mendukung profesionalisme, disiplin, serta tanggung jawab pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2002). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th

- ed.). New York: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2017). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yukl, G. (2013). Leadership in organizations (8th ed.). Boston: Pearson Education